

## 調査

## 福島県における雇用情勢の現状と課題

## —非正社員の課題と「2007年問題」について—

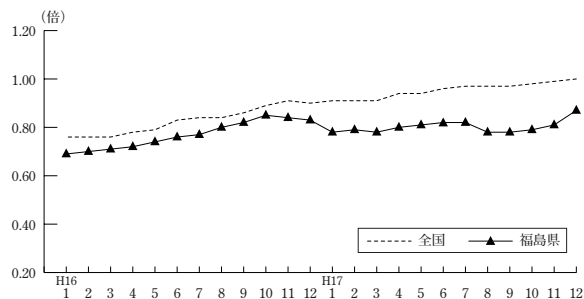
平成17年の日本国内では、企業部門が生産水準の上昇を背景に回復傾向を辿ったため、有効求人倍率（季節調整値）は一貫して0.9倍台を続けるなど、雇用情勢も総じて改善基調で推移した。

県内の雇用情勢も、全国とは回復のテンポがやや異なるものの、緩やかな改善傾向を示している。但し、県内企業には、正社員の増加に踏み切るのが不透明感も依然として残っている。また、団塊の世代が大量に退職する、いわゆる「2007年問題」やニートおよび非正社員に対する雇用対策などの課題も山積している。

本稿では、県内における雇用情勢の現状について統計データなどを使って分析し、現在抱える課題についても調査した。

## 有効求人倍率の推移

（季節調整値、学卒を除き非正社員を含む）



資料：厚生労働省、福島労働局

## 1. 雇用情勢の現状

## (1) 求人・求職の動向

福島県における平成17年の新規求人数累計は145,721人となり、前年比で3.2%増加したが、平成17年の新規求職者数累計は120,163人で同2.1%減少し、雇用環境の改善が窺える（表1）。

平成17年8月から10月までの新規求職者数は、非正規雇用から正規雇用への転職や、より条件の良い企業への転職を希望する在職求職者が増えたことなどから、3ヵ月連続で前年同月を上回ったが、11月と12月は前年同月比で減少した。

## (2) 求人倍率の動向

福島県における平成17年1月から12月までの新規求人倍率、有効求人倍率（ともに季節調整値、学卒を除き非正社員を含む）をみると、どちらも

## &lt;労働力人口および非労働力人口の概要&gt;

労働力人口——就業者……15歳以上で実際に働いている者および休業中の者。

完全失業者……15歳以上で仕事を持たないが、仕事を探しており、仕事があればすぐに仕事に就ける者。

非労働力人口——15歳以上の人口から労働力人口を引いたもの。

表1 県内の新規求人数、新規求職者数（学卒を除き非正社員を含む）

	新規求人数		新規求職件数	
	(人)	前年比 (%)	(件)	前年比 (%)
平成16年	141,182	12.9	122,689	▲2.3
平成17年	145,721	3.2	120,163	▲2.1
16年 1月	11,105	11.1	11,301	▲5.0
2月	11,179	9.3	10,076	▲2.0
3月	13,928	22.7	12,813	10.5
4月	12,166	22.7	14,493	3.1
5月	9,051	▲0.3	9,923	▲11.1
6月	11,498	17.8	10,039	1.3
7月	12,075	13.3	8,986	▲10.4
8月	12,435	29.2	8,886	0.6
9月	13,539	11.3	9,785	▲9.2
10月	12,613	▲2.4	9,083	▲13.6
11月	12,160	22.1	9,038	9.5
12月	9,433	0.4	8,266	▲0.2
17年 1月	11,620	4.6	10,634	▲5.9
2月	12,119	8.4	9,323	▲7.5
3月	13,743	▲1.3	11,777	▲8.1
4月	11,699	▲3.8	13,581	▲6.3
5月	10,968	21.2	10,406	4.9
6月	12,242	6.5	10,149	1.1
7月	11,619	▲3.8	8,672	▲3.5
8月	12,835	3.2	9,565	7.6
9月	13,361	▲1.3	10,178	4.0
10月	12,532	▲0.6	9,772	7.6
11月	13,021	7.1	8,797	▲2.7
12月	9,962	5.6	7,309	▲11.6

資料：福島労働局

1月から7月まで前年を上回ったが、在職求職者の増加から、新規求人倍率が8月から10月まで、有効求人倍率が8月から11月までそれぞれ前年を下回った（表2）。

一方、11月と12月の新規求人倍率、12月の有効求人倍率は、卸売・小売業などで新規求人数を増やしたことや、レストランの減少などにより新規求職者が減ったことから、それぞれ前年を上回った。

### (3) 就職動向

#### ① 新規学卒者以外の就職動向

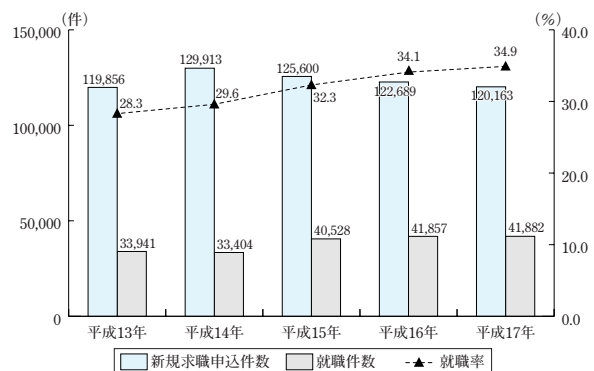
平成13年から平成17年までの就職率動向をみると、一貫して改善傾向で推移しており、平成17年

表2 県内の求人倍率（季節調整値、学卒を除き非正社員を含む）推移

	新規求人倍率		有効求人倍率	
	(倍)	前年比 (ポイント)	(倍)	前年比 (ポイント)
16年 1月	1.09	0.15	0.69	0.15
16年 2月	1.08	0.13	0.70	0.14
16年 3月	1.09	0.11	0.71	0.14
16年 4月	1.14	0.19	0.72	0.14
16年 5月	1.04	0.10	0.74	0.16
16年 6月	1.17	0.17	0.76	0.18
16年 7月	1.23	0.27	0.77	0.18
16年 8月	1.20	0.27	0.80	0.22
16年 9月	1.23	0.20	0.82	0.21
16年10月	1.25	0.12	0.85	0.20
16年11月	1.18	0.13	0.84	0.18
16年12月	1.13	0.02	0.83	0.12
17年 1月	1.21	0.12	0.78	0.09
17年 2月	1.28	0.20	0.79	0.09
17年 3月	1.18	0.09	0.78	0.07
17年 4月	1.18	0.04	0.80	0.08
17年 5月	1.19	0.15	0.81	0.07
17年 6月	1.24	0.07	0.82	0.06
17年 7月	1.23	0.00	0.82	0.05
17年 8月	1.15	▲0.05	0.78	▲0.02
17年 9月	1.16	▲0.07	0.78	▲0.04
17年10月	1.14	▲0.11	0.79	▲0.06
17年11月	1.30	0.12	0.81	▲0.03
17年12月	1.35	0.22	0.87	0.04

資料：福島労働局

図1 県内の就職率動向（新規求職申込件数ベース、学卒を除き非正社員を含む）



資料：福島労働局資料より当研究所で作成

は34.9%で平成13年と比較して6.6ポイント上昇した（図1）。

新規求職申込み件数が減少傾向にあるなかで、

就職件数は年々増えているため、就職率は上昇基調となっている。

## ② 新規学卒者の就職動向

平成18年1月末時点の県内新規学卒者の就職内定状況をみると、就職希望者が11,641人（前年同

期比1.1%減）、就職内定者が8,601人（同7.4%増）、就職内定率が73.9%（同5.9ポイント増）となり、就職希望者が減少したにもかかわらず、就職内定者が増えたため、就職内定率が前年を上回った（表3）。

表3 県内の新規学卒者就職状況（各年1月末時点）

		就職希望者数	就職内定者数	就職内定率
大学卒	平成16年	2,762人 ▲4.9%	1,714人 ▲2.6%	62.1% 1.5ポイント
	平成17年	2,763人 0.04%	1,683人 ▲1.8%	60.9% ▲1.2ポイント
	平成18年	2,868人 3.8%	1,811人 7.6%	63.1% 2.2ポイント
短大卒	平成16年	1,278人 1.8%	525人 19.9%	41.1% 6.2ポイント
	平成17年	1,200人 ▲6.1%	535人 1.9%	44.6% 3.5ポイント
	平成18年	1,179人 ▲1.8%	622人 16.3%	52.8% 8.2ポイント
高専卒	平成16年	100人 ▲13.8%	93人 ▲7.9%	93.0% 5.9ポイント
	平成17年	98人 ▲2.0%	94人 1.1%	95.9% 2.9ポイント
	平成18年	88人 ▲10.2%	84人 ▲10.6%	95.5% ▲0.5ポイント
専修卒	平成16年	1,354人 6.7%	897人 5.4%	66.2% ▲0.9ポイント
	平成17年	1,620人 19.6%	1,013人 12.9%	62.5% ▲3.7ポイント
	平成18年	1,666人 2.8%	1,142人 12.7%	68.5% 6.0ポイント
高校卒	平成16年	6,122人 5.2%	4,313人 17.5%	70.5% 7.4ポイント
	平成17年	6,092人 ▲0.5%	4,681人 8.5%	76.8% 6.3ポイント
	平成18年	5,840人 ▲4.1%	4,942人 5.6%	84.6% 7.8ポイント
合計	平成16年	11,616人 2.2%	7,542人 10.6%	64.9% 4.9ポイント
	平成17年	11,773人 1.4%	8,006人 6.2%	68.0% 3.1ポイント
	平成18年	11,641人 ▲1.1%	8,601人 7.4%	73.9% 5.9ポイント

資料：福島労働局  
注：下段は前年同期比

表4 県内主要企業30社の新卒者採用状況  
（大卒、短大・専門学校等卒、高卒の合計）

平成18年度採用予定者数	平成17年度実績	増減数（増減率）
1,048人	889人	159人増（17.9%増）

資料：福島民報社データから当研究所で作成

学歴別では、高専卒が就職内定率で95.5%（同0.5ポイント減）と最も高かった。また、短大卒の就職内定率は52.8%（同8.2ポイント増）となり、前年同期比で最も改善した。

一方、県内企業の採用状況をみると、県内主要企業30社の新卒者採用状況（大卒、短大・専門学校等卒、高卒の合計）は、平成18年度採用予定者数が1,048人と前年度実績比で159人増えた（表4）。県内企業が採用を増やす理由としては、企業業績の回復と団塊の世代の大量退職への備えなどから、人員構成の是正や若年層の不足を補うことが考えられる。

## 2. 雇用環境の課題

### (1) 非正社員およびニートの抱える問題点

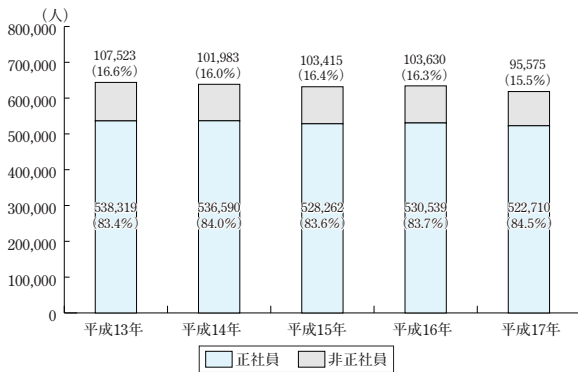
#### ① 非正社員数の推移

県内の非正社員数の推移をみると、平成13年から平成17年まで100,000人前後で推移し、全労働者の16%程度を占めている（図2）。つまり、労働者の6人に約1人が非正社員であり、県内企業では貴重な労働力として定着しているといえる。

一方、全国の年齢層別ニートの人数をみると、20歳代の割合が最も高いものの、最近では30歳代の割合も高くなっている（図3）。なお、ニートとは、進学や職探しもせず、職業訓練も受けていない若年無業者のことを意味する。

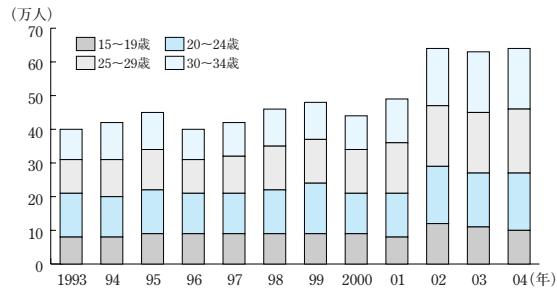
全国における非正社員数は、2002年に200万人を突破して以降、高止まりの状態が続いている(図4)。これは、企業側でも正社員を採用する場

図2 県内の正社員・非正社員数の推移  
(事業所規模5人以上)



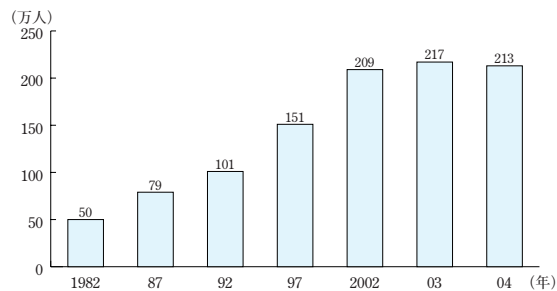
資料：福島県「毎月勤労統計調査」  
注：各年10月時点データ。非正社員は1日の所定内労働時間が正社員よりも短い者又は1週間の所定内労働日数が正社員よりも短い者。正社員は常用労働者から非正社員を除いた者。カッコ内は常用労働者に占める構成比。

図3 全国におけるニートの人数の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」  
注：年齢を15～34歳に限定し、非労働力人口のうち家事も通学もしていない者として集計。

図4 全国における非正社員数の推移



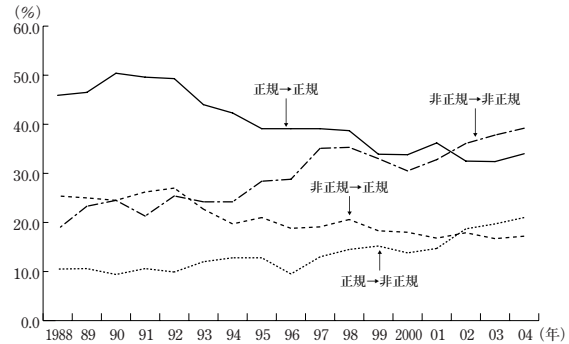
資料：1982年、87年、92年、97年、2002年、03年については「平成16年版 労働経済の分析」より転記。2004年については、総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計。  
注：完全失業者を含む。

合には、主に新規学卒者を希望することなどから、非正社員から正社員への転職やニートの就職が年々困難になってきており、非正社員およびニートの高齢化が進んでいることを示している(図5)。

② 非正社員の賃金

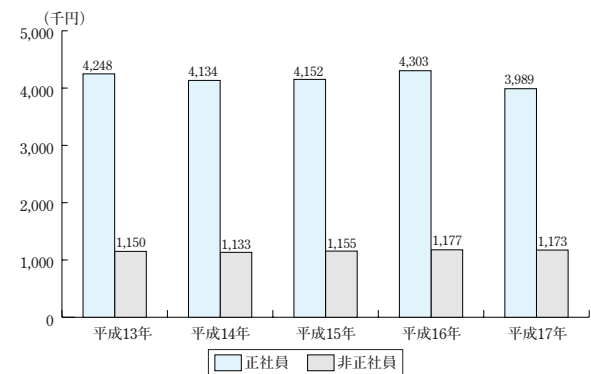
県内における非正社員の平均年収の推移をみると、平成13年から平成17年まで一貫して1,100千円程度にとどまっており、正社員の平均年収の3分の1未満となっている(図6)。

図5 全国の離職者に占める就業形態別雇用者となった者の割合



資料：1988年から2001年までは総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月)、2002年から2004年までは総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」をそれぞれ労働政策担当参事官室にて特別集計。  
注：学生を除いた15～34歳の離職者。

図6 県内の正社員・非正社員別平均年収の推移  
(事業所規模5人以上)



資料：福島県「毎月勤労統計調査」から当研究所で作成  
注：平成13年から平成16年までは月平均現金給与総額×12で算出。平成17年は1月から10月までの月平均現金給与総額から算出した推計額。

③ 問題点

非正社員の増加及び固定化による問題点として、第一には、年金や税金などの社会保険財政に対する影響が挙げられる（図7）。正社員は、国民年金に加えて、所得に応じて厚生年金の保険料が増えるため、公的年金保険料年間支払額は、最も多い40歳代で294,840円に達する。

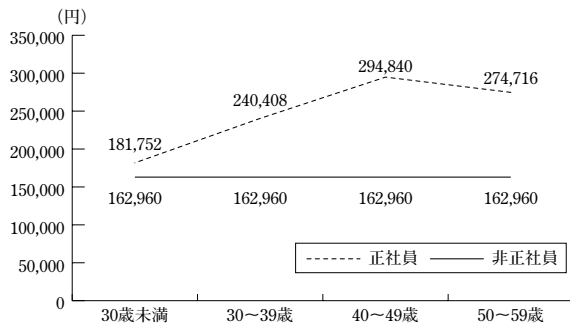
一方、非正社員は、年齢に関係なく、国民年金保険料だけを月額13,580円支払うため、年間で

162,960円だけ負担することとなる。

また、県の調べによると、本県でもニートは7,500人から9,500人程度いるものと推計されており、こうした人たちの中には公的年金を納めていない人もいることが予想されるため、グラフで見る数字以上に公的年金の財源不足が懸念される。

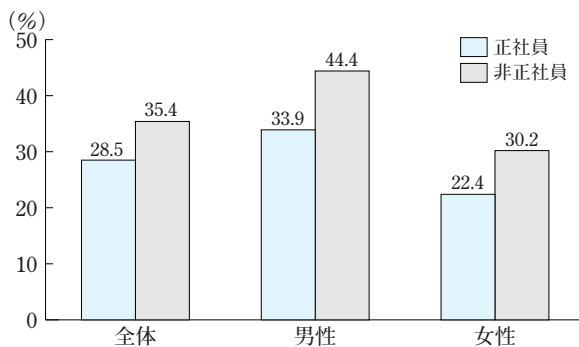
第二の問題点としては、未婚の増加が考えられる（図8）。既に述べたように、非正社員の平均年収は正社員の3分の1未満であり、低所得者で独身者の割合が高くなる傾向がみられるためである。未婚化は少子化の要因でもあり、少子化は将来の税収や公的年金の財源不足、労働力の低減にもつながる。

図7 正社員・非正社員別の公的年金保険料年間支払額



資料：総務省「平成16年全国消費実態調査」から当研究所で作成  
注：正社員は男性、単身・勤労者世帯

図8 全国における正社員・非正社員別の未婚理由に占める低所得の割合



資料：内閣府「若年層の意識実態調査」(2003年)  
注1. 職業が「正社員」と「非正社員」の人で「未婚の方にお聞きします。現在未婚でいる理由は何ですか。(〇は3つまで)」という問に対して、「金銭的に余裕がない(結婚資金が足りないから)」と回答した人の割合(複数回答)。  
注2. 「正社員」は「正規の職員・従業員」と回答した人の割合、「非正社員」は、「パート・アルバイト」、「派遣社員」と回答した人の割合の合計。  
注3. 回答者は全国の学生を除く20~34歳の男女880人。

(2) 「2007年問題」

① 団塊世代の労働力人口

団塊世代とは、一般的に昭和22年から昭和24年までの第一次ベビーブーム時に生まれた世代をいう。県内の年齢層別労働力人口(平成12年10月1日時点)をみると、早期退職などを除けば、2007年(平成19年)には、調査時53歳の就業者26,102人が退職することが予想され、2011年(平成23年)までの5年間で146,649人が職から離れるものとみられる(表5)。

② 「2007年問題」の概要

「2007年問題」とは、上述した団塊世代が一斉に退職することによる労働力不足や技能の空洞化が懸念されていることを意味している。

ここで、厚生労働省が実施した「平成16年度能力開発基本調査結果」から企業の「2007年問題」に対する認識についてみてみる。

まず、「2007年問題」に対する危機意識について



表5 県内の年齢層別労働力人口  
(平成12年10月1日時点)  
(単位：人)

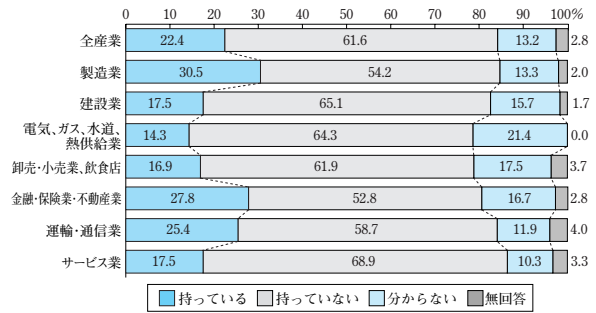
年齢	総数	労働力人口			非労働力人口
		総数	就業者	完全失業者	
15～19歳	131,843	21,977	18,551	3,426	109,442
20～24歳	119,831	94,192	86,304	7,888	23,689
25～29歳	134,304	112,296	106,086	6,210	20,099
30～34歳	122,192	97,970	93,554	4,416	23,042
35～39歳	129,388	108,211	104,671	3,540	20,404
40～44歳	142,094	124,231	120,888	3,343	17,205
45～49歳	161,909	142,314	138,347	3,967	18,904
45歳	30,643	27,075	26,364	711	3,441
46歳	30,594	27,039	26,302	737	3,420
47歳	31,910	28,097	27,279	818	3,657
48歳	34,146	29,993	29,164	829	4,025
49歳	34,616	30,110	29,238	872	4,361
50～54歳	160,370	136,110	131,898	4,212	23,564
50歳	36,814	31,764	30,791	973	4,886
51歳	36,615	31,368	30,408	960	5,075
52歳	36,554	31,045	30,110	935	5,361
53歳	32,115	26,949	26,102	847	5,028
54歳	18,272	14,984	14,487	497	3,214
55～59歳	126,647	97,648	94,053	3,595	28,504
60～64歳	124,922	69,777	65,570	4,207	54,740
65～69歳	130,519	51,435	49,699	1,736	78,699
70～74歳	120,714	32,319	31,682	637	88,049
75～79歳	86,774	14,057	13,830	227	72,421
80～84歳	52,227	4,449	4,366	83	47,519
総数	1,785,297	1,108,459	1,060,924	47,535	666,155

資料：総務省 平成12年国勢調査

ては、全産業では「持っていない」が61.6%となり、「持っている」(22.4%)を40%程度上回り、危機意識のない企業も多い(図9)。これを業種別でみると、製造業で「持っている」との回答が30.5%で最も多くなり、製造業特有の技能の継承が問題になっているものとみられる。規模別では、正社員規模300人以上の企業で「持っている」が37.4%と最も多く、大企業ほど危機意識が強いものと考えられる(図10)。

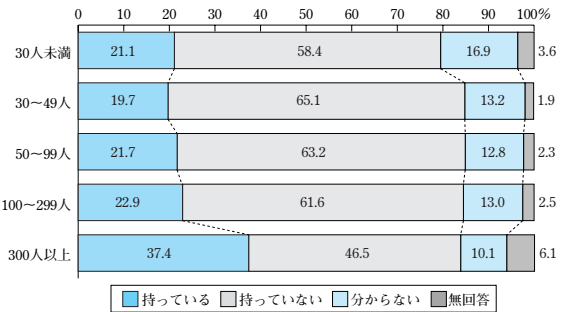
次に、危機意識を持つ理由についてたずねたところ、「意欲のある若年・中堅層の確保が難しい」(63.2%)が最も多く、「技能等伝承に時間がかかり、円滑に進まない」(51.1%)

図9 「2007年問題」に対する危機意識(業種別)



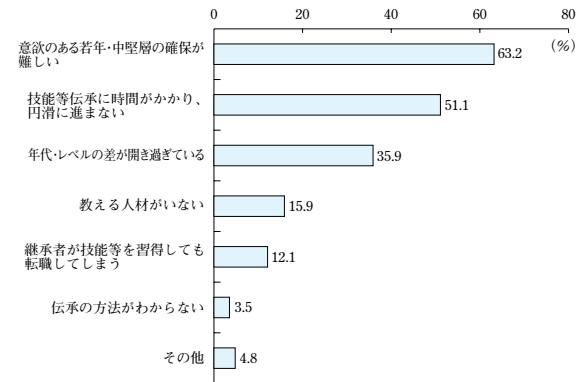
資料：厚生労働省「平成16年度能力開発基本調査結果」

図10 「2007年問題」に対する危機意識(全産業：正社員規模別)



資料：厚生労働省「平成16年度能力開発基本調査結果」

図11 「2007年問題」に危機意識を持つ理由



資料：厚生労働省「平成16年度能力開発基本調査結果」

り、円滑に進まない」(51.1%)、「年代・レベルの差が開き過ぎている」(35.9%)などの順となっている(図11)。若年・中堅層の人材不足から、技能等の伝承が困難になっていることが窺える。

### 3. 雇用環境の課題に対する取り組み

#### (1) 非正社員やニートに対する取り組み

##### ① 行政の取り組み

##### ● 「トライアル雇用事業」

厚生労働省では、平成15年4月から「トライアル雇用事業」を開始した。これは、対象者が45歳以上65歳未満の中高齢者、35歳未満の若年者、母子家庭の母親、障害者、日雇い労働者・ホームレスで、原則3ヵ月程度の雇用期間に職務に対する適性や能力などを事業者、雇用者とも相互に確認し合い、その後の常用雇用に結びつける取り組みである。

福島県内では、平成17年の同事業の実施者数が2,868人、終了者が2,024人となり、終了者のうち常用雇用移行者が1,680人で常用雇用移行率は83.0%となった(表6)。このうち、35歳未満の若年者は、実施者2,583人、終了者1,851人、常用雇用移行者1,537人、常用雇用移行率83.0%となり、全国的にみても高い実績を挙げている。

表6 福島県のトライアル雇用事業の実施状況

	全 体				若 年 者 等			
	実施者数	終了者	常用雇用移行者数	常用雇用移行率	実施者数	終了者	常用雇用移行者数	常用雇用移行率
平成17年								
1月	163	155	132	85.2%	150	147	124	84.4%
2月	180	151	129	85.4%	161	140	120	85.7%
3月	216	143	111	77.6%	201	131	101	77.1%
4月	380	115	99	86.1%	353	102	86	84.3%
5月	280	160	132	82.5%	264	146	120	82.2%
6月	270	153	111	72.5%	235	143	104	72.7%
7月	236	286	242	84.6%	205	267	227	85.0%
8月	193	236	196	83.1%	169	217	182	83.9%
9月	238	152	125	82.2%	210	140	115	82.1%
10月	290	164	145	88.4%	259	138	122	88.4%
11月	240	172	145	84.3%	209	154	132	85.7%
12月	182	137	113	82.5%	167	126	104	82.5%
平成17年 累 計	2,868	2,024	1,680	83.0%	2,583	1,851	1,537	83.0%

資料：福島労働局

##### ● 「ニート自立支援事業」

県は、平成18年度に事業総額11,714千円を掛けて「ニート自立支援事業」に着手する。主な事業概要は、以下の通りである。

##### ● 「若者自立のための相談支援事業」

県庁内に若者自立専門相談員を配置し、ニートまたはニートの家族からの電話相談や電子メール相談に応じる。また、巡回相談会等の事業を通じて、ニート支援を行う。

##### ● 「ニート支援セミナー事業」

ニートの親等を対象にしたセミナーを開催する。

##### ● 「ジョブトレーニング事業」

社会的な適応能力を向上させるため、就業前の基礎訓練をNPOに委託して実施する。

##### ● 「ニート支援啓発事業」

ニートに関する正しい理解やニート支援の啓発のため、チラシ等の媒体を活用した広報を行う。

#### ② 非正社員や完全失業者自身の取り組み

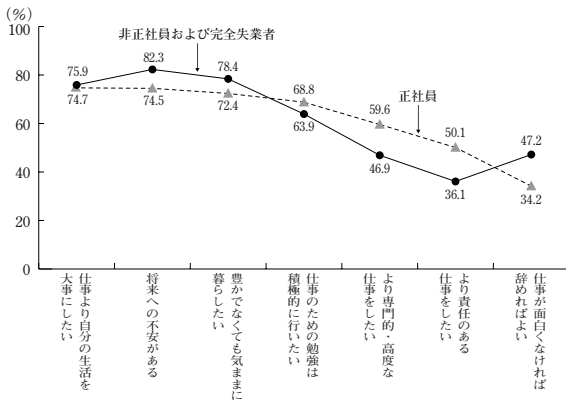
##### ● 就業に対する意欲

非正社員および完全失業者、正社員それぞれの

就業に対する意識調査の結果をみると、「より責任のある仕事をしたい」、「仕事が面白くなければ辞めればよい」、「より専門的・高度な仕事をしたい」などの項目で意識の違いが大きい(図12)。一方、非正社員および完全失業者では、「将来への不安がある」の割合が最も高い。

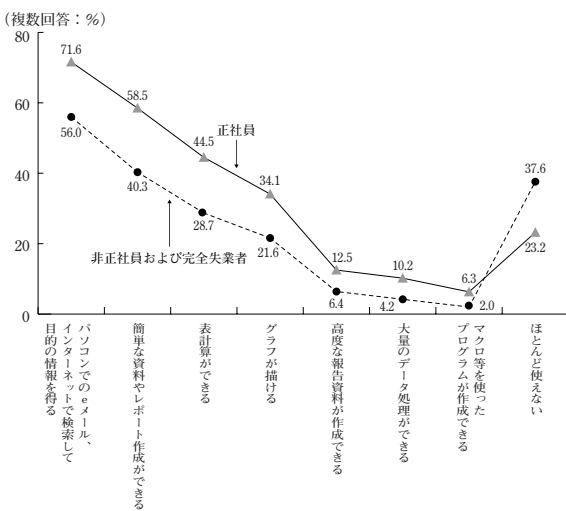
以上のことから、非正社員および完全失業者は、将来への不安を払拭するためにも、就業に対する意欲を高める必要があるといえる。

図12 正社員・非正社員および完全失業者の就業に対する意欲



資料：内閣府「若年層の意識実態調査」(2003年)

図13 正社員・非正社員および完全失業者のパソコン能力



資料：内閣府「若年層の意識実態調査」(2003年)

● 職務遂行の基礎能力

非正社員および完全失業者、正社員それぞれのパソコン能力に関する調査結果をみると、すべての項目で非正社員および完全失業者が正社員を下回っている(図13)。また、「ほとんど使えない」の割合が37.6%に上るなど、職務を遂行する上での基礎能力の低さも正社員になれない一因になっているものとみられる。

よって、非正社員および完全失業者が正社員に転職あるいは就職するには、職業訓練などにより、職務遂行の基礎能力を高める必要があるだろう。

(2) 「2007年問題」に対する取り組み

① 企業の取り組み

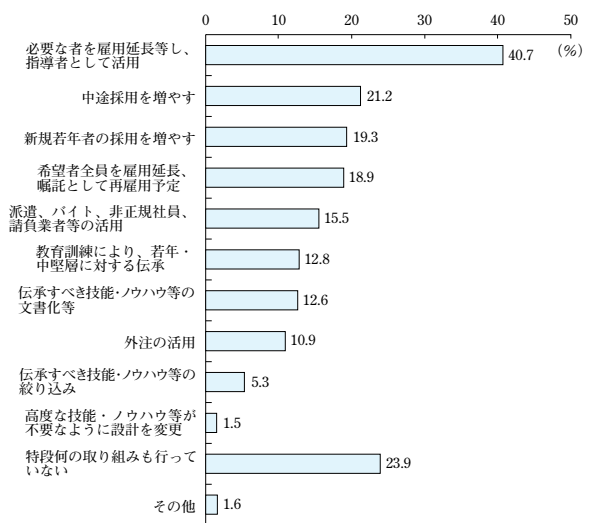
厚生労働省「平成16年度能力開発基本調査結果」から「2007年問題」に対する企業の取り組みについてみると、「必要な者を雇用延長等し、指導者として活用」(40.7%)が最も多く、「特段何の取り組みも行っていない」(23.9%)、「中途採用を増やす」(21.2%)、「新規若年者の採用を増やす」(19.3%)、「希望者全員を雇用延長、嘱託として再雇用予定」(18.9%)などの順となり、技術を持った退職予定者を雇用延長して活用するという企業の多いことが分かる(図14)。また、景気低迷により採用を減らしていたため、技術を引き継がれる側の若年層の人材不足もみられる。

一方、「2007年問題」に対して危機意識を持っていない企業では、特に対応策を講じないところも多い。

② 法律の動向

平成18年4月1日から改正高年齢者雇用安定法が施行される(図15、16)。同法は、2007年問題

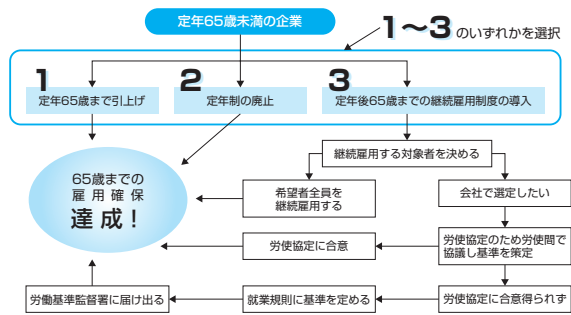
図14 「2007年問題」に対する取り組み



資料：厚生労働省「平成16年度能力開発基本調査結果」

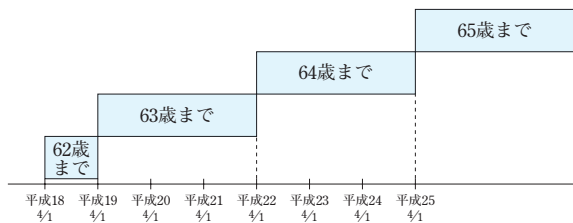


図15 改正高年齢者雇用安定法のしくみ



資料：厚生労働省ホームページより当研究所で作成

図16 改正高年齢者雇用安定法で認められている雇用確保年齢



資料：厚生労働省ホームページより当研究所で作成

の対応策として施行されるわけではないが、団塊世代の大量退職に対する再雇用等に影響を与えるものと考えられる。

主な改正点は、定年の引き上げ、定年の定めの廃止、継続雇用制度の導入（労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可）のいずれかの措置を採らねばならないということである。定年の引き上げと継続雇用制度に係る義務年齢は、年金支給開始年齢の引き上げに合わせて、平成25年度までに段階的に引き上げられる。

また、労使協議が不調に終わった場合、大企業は平成21年3月31日、中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の企業）は平成23年3月31日まで労使協定に代えて、就業規則等に継続雇用制度の対象者基準を定めることも可能である。

## 4. まとめ

今回の調査結果から、県内の雇用環境は、新規求人倍率、有効求人倍率とも改善傾向にあり、足元では明るい兆しが続いているが、非正社員やニートに関わる課題、「2007年問題」などの問題点が浮き彫りとなった。

非正社員およびニートが増えた要因は、第一に、県内企業の業況悪化から、県内の有効求人倍率（季節調整値）が平成5年6月以降、1倍を下回って推移するなど、雇用環境が低調であったことが挙げられる。

第二には、非正社員およびニートは、総じて就業に対する意欲が希薄で、職務遂行の基礎能力が低いことが考えられる。

既に述べたように、非正社員およびニートは、企業が採用を増やした場合でも正社員になれない可能性がある。これは、将来に亘って、社会保障費や税金などの財源不足につながることを意味し、最悪の場合には、生活保護者の増加も考えられる。

よって、この課題は、本人はもちろんのこと、社会全体で喫緊に解決せねばならない重要事項といえる。

一方、「2007年問題」は、一部の企業で技能の継承に危機感がみられるものの、雇用延長や再雇用などの企業による取り組みや改正高年齢者雇用安定法の施行により、一定の効果が期待される。

以上のことから、県内の雇用環境は、足元では改善傾向にあるものの、中長期的には困難な課題を抱えているため、今後も注視する必要があるだろう。

（担当 和田）